

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
ALCANCE	3
MARCO CONCEPTUAL.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	7
PLANTA DE PERSONAL.....	7
FUNCIONES DE LA ENTIDAD	9
MARCO LEGAL.....	11
MISIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
PLAN ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.	13
Metodología.....	13
Marco Referencial	13
Objetivo	18
Cargos a Proveer	18
Proyecciones de retiro del Servicio	22
Matriz de requisitos	23
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	24
PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL.....	25
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 2 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

INTRODUCCIÓN

En el direccionamiento estratégico de la Gestión del Talento Humano para la Caja de la Vivienda Popular y las metas establecidas en el Plan de Desarrollo para Bogotá D.C. 2020 - 2023, a través de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, proceso que se estructura en la Entidad como estratégico con el objetivo de “Gestionar, administrar y realizar planes, programas y acciones para el desarrollo del talento humano que fortalezcan sus competencias y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el propósito de lograr la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad.”

Generar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión estratégica de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Caja de la Vivienda Popular fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 3 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes que conforman el frente de trabajo del proceso y las actividades desarrolladas por la entidad, diseñadas para el beneficio de todos los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular y sus colaboradores.

MARCO CONCEPTUAL

Son los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- cuyo propósito es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo,

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 4 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La formulación de esta política permitirá realizar el direccionamiento estratégico, la planificación, desarrollo y evaluación, de las estrategias enfocadas dentro de las rutas de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG).

Ruta de la Felicidad: *la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.*

Ruta del Crecimiento: *liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.*

Ruta del Servicio: *al servicio de los ciudadanos.*

Ruta de la Calidad: *la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.*

Ruta del análisis de datos: *conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.*

Dado que la planeación del recurso humano es una práctica en constante dinámica, la caracterización de cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida de los servidores públicos Ingreso – Desarrollo – Retiro son el insumo que permite la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 5 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

construcción de los programas y planes referentes necesarios para planificar mejor la gestión de desarrollo del Talento Humano.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha venido proponiendo lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, se adopta la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano PPGITH-2030, la cual debe articularse con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular, conforme a los lineamientos del DASCDD en su fase de implementación esta inicia en el periodo 2020.

Este modelo pretende realizar la armonización y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la implementación efectiva del Modelo Integrado de Gestión MIPG en el Distrito Capital.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de los programas establecidos para cada componente del proceso en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 6 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión del Talento Humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 3		Pág. 7 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020		

ESTRUCTURA ORGÁNICA



PLANTA DE PERSONAL

DESPACHO DEL DIRECTOR

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	1
Secretaria Ejecutiva	425	12	1
Conductor	480	09	1

PLANTA GLOBAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director Técnico	009	02	5
Director Administrativo	009	02	1
Jefe de Oficina	006	01	1
Subdirector Administrativo	068	01	1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Caja de Vivienda Popular

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Código: 208-SADM-Mn-09

Versión: 3

Pág. 8 de 26

Vigente desde: 27/01/2020

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Subdirector Financiero	068	01	1
Jefe de Oficina	115	02	1
Jefe de Oficina	105	01	1
Profesional Especializado	222	05	2
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	12
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Operativo	314	02	4
Técnico Operativo	314	04	1
Auxiliar Administrativo	407	11	1
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Secretaria	440	10	2
Secretaria	440	08	1
Secretaria	440	07	1
Secretaria	440	06	1
Secretaria	440	04	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1
Conductor	480	09	1
Conductor	480	04	1

CARGOS SUPRIMIDOS CON FUERO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Auxiliar Administrativo	550	06	1
Auxiliar Administrativo	550	03	1

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Profesional Universitario I			2
Auxiliar Administrativo V			1
Auxiliar Administrativo III			1
Auxiliar Administrativo			1
Secretaria			1

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

FUNCIONES DE LA ENTIDAD

La Caja de la Vivienda Popular tiene como misión ejecutar las políticas de la Secretaría del Hábitat en los programas de Titulación de Predios, Mejoramiento de Vivienda, Mejoramiento de Barrios y Reasentamientos Humanos, mediante la aplicación de instrumentos técnicos, jurídicos, financieros y sociales con el propósito de elevar la calidad de vida de la población de estratos 1 y 2 que habita en barrios de origen informal o en zonas de riesgo, buscando incrementar el bienestar de sus habitantes, generando confianza en la ciudadanía, en la capacidad de ser mejores y vivir mejor.

Dicha misión la cumple la Entidad en el desarrollo de las siguientes funciones:

- a. Reasentar a las familias que se encuentren en Alto Riesgo No mitigable en concordancia con la política de hábitat del Distrito y la priorización de beneficiarios establecida por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias de la Secretaría de Gobierno.
- b. Realizar el acompañamiento técnico, social y jurídico a las familias que priorice la Secretaria Distrital del Hábitat dentro del programa de Mejoramiento de Vivienda.
- c. Desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento social, técnico, jurídico y financiero a las familias objeto de atención del programa de Urbanización y Titulación.
- d. Ejecutar las obras de intervención física a escala barrial que han sido priorizados por la Secretaría Distrital de Hábitat en el marco del programa de Mejoramiento Integral de Barrios.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 10 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

- e. Desarrollar sus programas buscando la coordinación y complementación con otras instituciones públicas o privadas.
- f. Coordinar con la secretaría del Hábitat la financiación de los planes y proyectos que desarrolla.
- g. Promover o contratar la construcción de viviendas de tipo individual o colectivo para el cumplimiento de los programas a su cargo.
- h. Adelantar la compra de los inmuebles que se requieran para la construcción de viviendas en desarrollo de los programas institucionales asignados a la entidad.
- i. Realizar gestiones de carácter social con el fin de facilitar el acceso de los usuarios a los programas que adelante la entidad.
- j. Ejecutar en coordinación con las entidades públicas del orden nacional y Distrital la implementación de los instrumentos técnicos y financieros definidos en la política de Vivienda de Interés Social.
- k. Colaborar con la Secretaría de Hábitat en la formulación de políticas y la adopción de planes, programas y proyectos referentes a la vivienda de interés social en particular lo relativo al Reasentamiento por Alto Riesgo No Mitigable, la Titulación Predial, el Mejoramiento de Vivienda y el Mejoramiento Integral de Barrios.

Las anteriores funciones se incluyen y operacionalizan en los Manuales de funciones y competencia laborales para la planta fija, adoptados en la Caja de la Vivienda Popular a través de las Resoluciones Nro. 1124 y 1234 de 2015 y aquellas que las modifiquen, adicionen o deroguen. Para la planta temporal es la Resolución No. 5286 de 2016.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 11 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

MARCO LEGAL

La Normatividad que aplica al proceso de Gestión del Talento Humano es la indicada en el Normograma del proceso publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera mensual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo.

MISIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestionar, administrar y realizar planes, programas y acciones para el desarrollo del talento humano que fortalezcan sus competencias y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el propósito de lograr la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad.

DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

		3. FACTORES POSITIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO	4. FACTORES NEGATIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO
FACTORES INTERNOS	3.1. Fortalezas	Talento Humano idóneo, con experiencia y conocimiento para ejercer sus actividades	4.1 Debilidades
		Aprovechamiento del talento humano existente en la planta de personal.	
		Articulación de programas y actividades que desarrolla el Distrito en temas de SG-SST.	
		El proceso cuenta con la asignación de presupuesto en cada vigencia para los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, así como la garantía de los salarios de los funcionarios, así como los honorarios por los servicios prestados por los contratistas.	
			La no diversificación generacional de recurso humano supone perder la oportunidad de que la organización desarrolle habilidades actuales.
			Planta de personal no adecuada a las necesidades de la Caja de la Vivienda a Popular.
			Poca participación de los funcionarios y contratistas en las actividades programadas.



FACTORES EXTERNOS	3.2 Oportunidades	Asignación de presupuesto por parte de la Alcaldía Distrital a las entidades que porten para el desarrollo de procesos estratégicos de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta los proyectos innovadores (capacitación, bienestar, teletrabajo, entre otros)	4.2 Amenazas	Cambios normativos en materia de Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento de la normatividad.
		El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como meta que las entidades interioricen los valores incorporados en el Código de Integridad.		Falta de socialización de las políticas, procesos y procedimientos existentes y actualizados.
		Teniendo en cuenta que se está desarrollando la selección de los cargos que se encuentran en la Oferta Pública de Empleos que administra la comisión Nacional del Servicio Civil, se incorporarán en los cargos que están provisionales, personas en carrera administrativa que serán fijas en sus actividades asignadas.		Factores de conectividad, plataforma tecnológica que pueda afectar la privacidad de la información
		La política de implementación del teletrabajo liderada por el Ministerio de Tecnologías de Información y las Comunicaciones impacta positivamente a la entidad con su etapa de apropiación, mejorando la calidad de vida de los funcionarios.		

5. Análisis de Elementos Negativos

1	Reactividad al cambio, actualización de procesos en materia de gestión del Talento Humano.
2	La composición de la planta de personal de la entidad y el proceso, cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
3	Cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
4	El cambio constante de normatividad que hace necesario que los funcionarios se capaciten de manera adecuada.

6. Análisis de Elementos Positivos

	Descripción del elemento positivo	Elemento positivo potencializado mediante:
1	Se cuenta con el personal idóneo para el desarrollo de los procesos.	Plan de capacitación para los funcionarios de la CVP
2	Asignación de presupuesto en cada vigencia para los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo	Los elementos positivos de este contexto se abordan desde el desarrollo de las acciones para dar manejo a los riesgos y algunas se incluyen como actividades en los planes de acción de los procesos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 13 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Plan de previsión del talento humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004.

Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

Marco Referencial

Decreto 1800 de 2019. Modificación Decreto 1093 de 2015, en cuanto a la actualización de las plantas globales de empleo, instancia creada para reducir contratos en el ejecutivo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

Ley 1960 de 2019. Modificatoria de la Ley 909 de 2004, carrera administrativa.

La Carrera Administrativa de la Caja de la Vivienda Popular, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 con las normas que la modifican o adicionan, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el artículo 24 de la Ley 909 consagra:

“Artículo 24. Encargo. (Modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”

*“ARTICULO 2o. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:
Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitirle movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad,

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos) en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas' específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igualo superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
			Vigente desde: 27/01/2020

Parágrafo. *La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.”*

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley:

“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional. En este entendido, la CVP ha venido adelantando los trámites respectivos para la provisión de veinticinco (25) empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realiza mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

Objetivo

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Caja de la Vivienda Popular, con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos en conjunto con la CNSC.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es fijar el horizonte del Plan Estratégico de la CVP, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar eficientemente los empleos de la entidad.

Cargos a Proveer

Conforme a lo establecido en las normas generales de carrera administrativa, la Entidad cuenta con los siguientes cargos en vacancia definitiva:

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2020			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo 407-06			1
Secretaria 440-06			1
Secretaria 440-04			2
Auxiliar de Servicios Generales 470-04			1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 19 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2020			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Profesional Universitario 219 - 01	1		
TOTALES	1	0	5

Los cinco empleos del nivel asistencial se encuentran reportados por la entidad en la OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales se han ofertado en las convocatorias 806 a 805 para el Distrito Capital.

Para el caso del Profesional Universitario que está relacionado en el cuadro anterior de las vacantes definitivas de la entidad, se encuentra en proceso de supresión en la planta de personal, por ser un cargo de trabajador oficial que por renuncia de su titular deberá ser creado como un empleo público por parte del Consejo Directivo de la entidad, y ya se cuenta con el concepto previo y favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil. La Subdirección Administrativa adicionalmente se encuentra preparando los documentos solicitados por la Dirección Distrital de Presupuesto para presentar y obtener el concepto favorable de ese despacho y la certificación presupuestal correspondiente.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Metodología de Provisión

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	Vigente desde: 27/01/2020		

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. El Profesional de Talento Humano o a quien se designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Metodología de Provisión a Corto Plazo

Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones especialmente las definidas en los procedimientos internos de la Caja de la Vivienda Popular.

Teniendo en cuenta que la Entidad ha adelantado el proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil para mediante concurso realizar provisión de cargos y que a la fecha no se cuenta con el mismo, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el "Procedimiento Vinculación de Funcionarios, diseñado para tal fin por Caja de la Vivienda Popular.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3

Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

i) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 22 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Proyecciones de retiro del Servicio

El retiro del servicio implica cesar el ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado”. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004). Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Caja de la Vivienda Popular solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7.

Edad de retiro forzoso. Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece: Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.”

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 23 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

Para abordar estas situaciones, la Caja de la Vivienda Popular analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se refieren son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la Caja por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.

Matriz de requisitos

A continuación, se presenta la matriz de requisitos mínimos de los empleos que se encuentran con vacancia definitiva y hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la entidad a 2020, que constituye el Plan de Vacantes de la entidad.

NIVEL	DENOMINACION	CÓDIGO	No. CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADEMICAS	EXPERIENCIA
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DONDE SE EL UBIQUE CARGO	Título profesional en: Administración Pública, Administración de Empresas, Administración de Gestión Humana, Administración en Recursos Humanos, Administración Humana, Administración en Salud Ocupacional o Dirección Humana y Organizacional; del núcleo básico de conocimiento en Administración. Título profesional en: Salud Ocupacional, del núcleo básico de conocimiento Salud Pública.		Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 24 de 26		
	Vigente desde: 27/01/2020			

NIVEL	DENOMINACION	CÓDIGO	No. CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADEMICAS	EXPERIENCIA
					Título profesional en: Psicología; del núcleo básico de conocimiento en Psicología. Título profesional en: Ingeniería Industrial; del núcleo básico de conocimiento en Ingeniería Industrial y afines. Título Profesional en Comunicación Social; del núcleo básico del conocimiento en comunicación social y afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.		
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28)) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-04	2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470-04	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	TBP.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2020 se estableció en la Resolución 696 del 27 de enero de 2020 y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 25 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2020 se estableció en la Resolución 696 del 27 de enero de 2020 y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Bajo la Resolución 187 de 2019 se conformó el comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja de la Vivienda Popular. El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo formulado y ejecutado mediante por el proceso de Gestión del Talento Humano, para la vigencia 2020 se estableció en Resolución 696 del 27 de enero de 2020, y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

Versión	Fecha Aprobación (dd-mm-aaaa)	Cambios	Revisó (Nombre y Cargo)
1	31/07/2018	Creación del documento	Javier Hernando Salinas Vargas Subdirector Administrativo
2	31/01/2019	-Actualización del Organigrama de la entidad. -Actualización de la información para la vigencia 2019	Javier Hernando Salinas Vargas Subdirector Administrativo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 3	Pág. 26 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

Versión	Fecha Aprobación (dd-mm-aaaa)	Cambios	Revisó (Nombre y Cargo)
		-Inclusión de anexos en el documento: Planes de capacitación Bienestar e incentivos Seguridad y salud en el trabajo	
3	27/01/2020	Se modifica la Introducción, plan anual de vacantes y provision Se incluye Marco conceptual. Actualización de la información para la vigencia 2020 (Plan de Vacantes se actualiza Planes de capacitación Bienestar e incentivos Seguridad y salud en el trabajo)	Javier de Jesús Cruz Pineda Subdirector Administrativo (E)

ANEXOS

- PLAN DE CAPACITACIÓN
- PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
- PLAN DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- PLAN DE TRABAJO BIENESTAR LABORAL